



ARBEITSGERICHT DUISBURG: GEFAHREN DES RAUCHENS... – ARBEITSZEITBETRUG

LEITSATZ Arbeitnehmer riskieren bei Raucherpausen ohne Ausstempeln eine fristlose Kündigung (ArbG Duisburg, 14.09.2009, 3 Ca 1336/09).

SACHVERHALT Die klagende Arbeitnehmerin war langjährig bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Sie hatte ihre Arbeit regelmäßig durch Raucherpausen unterbrochen. Im Beschäftigungsbetrieb gab es ein Zeiterfassungssystem. Betriebsintern wurde geregelt, dass im Falle von Raucherpausen „ausgestempelt“ werden müsse. Bereits im Jahre 2008 hatte die Klägerin mehrfach gegen diese Regelung verstoßen, weswegen sie eine Abmahnung erhielt. Trotz ihres Fehlverhaltens legte sie auch im Frühjahr 2009 an drei aufeinanderfolgenden Tagen Raucherpausen ein, ohne die entsprechenden Zeiten zu erfassen. Da sie auch keine Korrekturbelege zur Zeiterfassung nachgereicht hatte, erhielt sie schließlich eine fristlose Kündigung.

ENTSCHEIDUNG Das Arbeitsgericht Duisburg wies die Kündigungsschutzklage zurück. Die fristlose Kündigung sei aus einem wichtigen Grund gerechtfertigt gewesen (§ 626 BGB). Zunächst klärte das Arbeitsgericht, dass die betriebsinterne Regelung zum Ausstempeln bei Raucherpausen verbindlich sei und Anwendung auf das Arbeitsverhältnis finde. Gegen die Regelung habe die Klägerin mehrfach in beharrlicher Art und Weise verstoßen. Trotz der Abmahnung habe sie ihr Verhalten nicht geändert. Das Fehlverhalten sei gravierend. Aufgrund des Vertrauensverlustes sei eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar.

ANMERKUNG Das Urteil erscheint auf den ersten Blick schlüssig und nachvollziehbar, entspricht es doch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitszeitbetrug. Gleichwohl sollte in jedem Einzelfall geprüft werden, ob Unregelmäßigkeiten bei der Zeiterfassung tatsächlich zum Ausspruch einer – fristlosen – Kündigung ausreichen. Im vorlie-

genden Fall war die Klägerin bereits einschlägig abgemahnt worden. In derartigen Fällen sollte vorsorglich – nach entsprechender Anhörung des Betriebsrats – auch eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden. Hätte eine Abmahnung nicht vorgelegen, wäre der Klage vermutlich stattgegeben worden. Überdies ist jeweils zu prüfen, ob Arbeitszeitaufzeichnungen tatsächlich für die Vergütung relevant sind. So hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einem akribisch begründeten Urteil vom 24. Juni 2009 der Klage eines Arbeiters stattgegeben, der die Arbeitszeit für eine halbstündige Kaffeepause unterbrochen hatte. Diese Unterbrechungen vermerkte er nicht in den Zeiterfassungsbögen. Diese dienten jedoch nur internen Zwecken und waren für seine Vergütung nicht relevant. Schließlich ist bei Arbeitszeitkontenmodellen zu prüfen, ob sich ein Arbeitszeitbetrug überhaupt zu Lasten des Arbeitgebers auswirken kann. Häufig ist in Betriebsvereinbarungen geregelt, dass Minderstunden am Ende einer Periode nicht ausgeglichen werden müssen. Vor diesem Hintergrund obsiegte ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Köln, der zwar sein Arbeitszeitkonto um eine Stunde manipuliert hatte, sich allerdings ganz erheblich im „Minus“ befand. Die Interessenabwägung ging hier zu Lasten des Arbeitgebers.